**ATA Nº. 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR 1 POSTO DE TRABALHO (CONTABILIDADE/FINANÇAS)**

Aos quatro dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e um, na sede da Junta de Freguesia de Santa Clara, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 30 de dezembro de 2020: ----------

**Presidente do Júri**: Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, Chefe de Divisão do Espaço Público, da Freguesia de Santa Clara; ----------

**1.º Vogal Efetivo**: Carlos Campos Brandão, Chefe de Divisão de Urbanismo, Comunicação e Eventos, da Freguesia de Santa Clara, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; ----------

**2.º Vogal Efetivo**: Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre, Chefe de Divisão do Desporto, da Freguesia de Santa Clara. ----------

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria citada. ----------



Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na redação da Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro (adiante designada por Portaria), deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de TÉCNICO SUPERIOR (Contabilidade/Finanças). ----------

---

**I – Métodos obrigatórios** ----------

**1.** Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 2, do art. 36.º, da LTFP): ----------

Avaliação Curricular (AC) ----------

Entrevista de avaliação de competências (EAC)----------

**[a]** O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da

qual **haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso**, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Freguesia e constará do aviso a publicar na BEP. ----------

---

**1.1 Avaliação Curricular (AC)** ----------

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: ----------

Habilitação Académica (HA) ----------

Formação Profissional (FP) ----------

Experiência Profissional (EP) ----------

Avaliação de Desempenho (AD) ----------

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: ----------

**AC= HA+ FP+ EP + AD/4** ----------

Sendo: ----------

HA - Habilitação académica ---------- 2

FP - Formação profissional ----------

EP - Experiência profissional ----------

AD - Avaliação do desempenho ----------

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, será a atribuída a valoração de 12 valores. ----------

Para cada fator de avaliação do método de seleção "*Avaliação Curricular*", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: ----------

---

**1.1.1. (HA) - Habilitação académica** ----------

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau académico obtido em instituições do sistema de ensino português ou devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino superior português. ----------

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: ----------

| **Habilitação académica** | **Valoração** |
|---|---|
| Licenciatura | 14 valores |
| Mestrado | 16 valores |
| Doutoramento | 20 valores |

**1.1.2 — FP - Formação profissional** ----------

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, ações/formações de aquisição de competências ou cursos de especialização que não confiram graus académicos, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, **frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos (exceto pós-graduações e MBA), e desde que devidamente comprovadas.** ----------

| **Formação Profissional** | **Valoração** |
|---|---|
| Sem Formação | 8 valores |
| Até 14 horas de formação | 10 valores |
| > 14 horas até 21 horas de formação | 12 valores |
| > 21 horas até 42 horas de formação | 14 valores |
| > 42 horas até 84 horas de formação | 16 valores |
| > 84 horas até 100 horas de formação | 18 valores |
| > 100 horas de formação | 20 valores |

**Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que:** ----------

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso, devendo os candidatos anexar à candidatura os certificados correspondentes; ----------
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha supra; ----------
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. ----------
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator "*Habilitações Académicas*". ----------

Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso.** ----------

---

**1.1.3 — Experiência profissional (EP)** ----------

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: ----------

| Meses | Valoração |
|---|---|
| Sem experiência | 8 valores |
| Até 12 meses | 10 valores |
| > 12 meses até 24 meses | 12 valores |
| > 24 meses até 36 meses | 14 valores |
| > 36 meses até 48 meses | 16 valores |
| > 48 meses até 60 meses | 18 valores |
| > 60 meses | 20 valores |

**1.1.4 — Avaliação do desempenho (AD)** ----------

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 3 (três) ciclos avaliativos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: ----------

| Escala do SIADAP | Valoração |
|---|---|
| 1,0 – 1,9 | 6 Valores |
| 2,0 – 2.4 | 8 valores |
| 2,5 – 2,9 | 10 valores |
| 3,0 – 3,4 | 12 valores |
| 3,5 – 3,9 | 14 valores |
| 4,0 – 4,4 | 16 valores |
| 4,5 – 4,9 | 18 valores |
| 5,0 | 20 valores |



**1.1.5** – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I. ----------

---

**1.2. Entrevista de Avaliação de Competências** ----------

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. ----------

**Perfil de competências que constituirão a base do guião:** ----------

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. ----------
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. ----------
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades. ----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. ----------
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. ----------

---

**2**. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da LTFP): ---------- 5

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) ----------

Avaliação Psicológica (AC) ----------

**2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)**, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, será de realização individual, reveste a natureza teórica, a forma escrita e será efetuada em suporte de papel, comporta uma única fase, sendo constituída por questões de escolha múltipla e questões de resposta direta, podendo comportar, ainda, questões de desenvolvimento, com a duração de até 120 minutos e versará sobre as seguintes temáticas: ----------

**Programa e legislação (todos os diplomas identificados na redação vigente na data da prova escrita)**: ----------

- Constituição da República Portuguesa – Decreto de 10 de abril de 1976, na redação da Lei Constitucional 1/2005, de 12 de Agosto; ----------
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; ----------
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu Anexo; ----------
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; ----------
- Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; ----------
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; ----------
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; ----------

- Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais (POCAL) - Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro; ----------
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP) - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro; ----------
- Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (LCPA) - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro; ----------
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais - Lei nº 73/2013, de 3 de setembro; ----------
- Lei do Orçamento de Estado para 2021 – Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro ----------

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A grelha de correção será anexada ao processo imediatamente após o *terminus* da prova pelo último candidato em prova. ----------

Na prova escrita de conhecimentos poderá ser consultada a legislação supra, a qual será, também, identificada no aviso de abertura a publicitar na BEP, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e ou anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. ----------

**2.2 A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3, do art. 9.º, da Portaria. ----------

**Perfil de competências que constituirão a base do guião:** ----------

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. ----------
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. ----------
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades. ----------
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. ----------
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. ----------

---

**II - Método de seleção complementar (para todos os candidatos)** ----------

**2.1 <u>Entrevista Profissional de Seleção</u>** (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu

resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. ----------

**2.2** A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: ----------

| | |
|---|---|
| **Motivação e Interesse** | Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos. |
| **Conhecimento do conteúdo funcional** | Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público. |
| **Relacionamento Interpessoal** | Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho. |
| **Capacidade de comunicação** | Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal. |

Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo II, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: ----------

EPS= EP+ CCF+ MIP + CC /4 ----------

Em que: ----------

EP = Experiência Profissional ----------

CC= Conhecimento do conteúdo funcional----------

MIP = Motivação e Interesse profissionais ----------

CI = Capacidade de Comunicação----------

---

**III – Ordenação Final** ----------

**3.1** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: ----------

**OF=45%AC+ 25% EAC+ 30%EPS** ----------

em que: ----------

OF = Ordenação Final ----------

AC = Avaliação Curricular ----------

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências ----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção ----------

Ou ----------

**OF=45%PPC+ 25% AP+ 30%EPS** ----------

em que: ----------

OF = Ordenação Final ----------

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos ----------

AP = Avaliação Psicológica ----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção ----------

---

**3.2.** Será excluído do procedimento o candidato que não comparecer a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10, do art. 9.º, da Portaria. ----------

**3.3.** A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d), n. 1, do art. 37.º, da LTFP, conjugado com o n.º 1 do art 29.º, da Portaria. ----------

---

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. ----------



**Presidente do Júri**

Filipe Manuel Rebelo Cerqueira

**1.º Vogal Efetivo**

Carlos Campos Brandão

**2.º Vogal Efetivo**

Bernardo Brás de Oliveira Tito de Lencastre

**Anexo I**

**FICHA INDIVIDUAL**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR_1 POSTO DE TRABALHO (CONTABILIDADE/FINANÇAS)**

Nome: _____

Valoração AC _____

**AC= HA+FP+EP+AD/4**

## 1. Habilitações Académicas

| **Habilitação académica** | **Valoração** |
|---|---|
| Licenciatura | 14 valores |
| Mestrado | 16 valores |
| Doutoramento | 20 valores |

**TOTAL HA =** ☐

## 2. Formação Profissional

| **Formação Profissional** | **Valoração** |
|---|---|
| Sem Formação | 8 valores |
| Até 14 horas de formação | 10 valores |
| > 14 horas até 42 horas de formação | 12 valores |
| > 42horas até 84 horas de formação | 14 valores |
| > 84 horas até 120 horas de formação | 16 valores |
| > 120 horas até 150 horas de formação | 18 valores |
| > 150 horas de formação | 20 valores |

**TOTAL FP =** ☐

Anexo I

## 3. Experiência Profissional

| Meses | Valoração |
|---|---|
| Até 12 meses | 10 valores |
| > 12 meses até 24 meses | 12 valores |
| > 24 meses até 36 meses | 14 valores |
| > 36 meses até 48 meses | 16 valores |
| > 48 meses até 60 meses | 18 valores |
| > 60 meses | 20 valores |

**EP = ☐**

## 4. Avaliação de Desempenho

| ESCALA DO SIADAP | VALORAÇÃO |
|---|---|
| SEM AVALIAÇÃO | 10 VALORES |
| 1,0 – 1,9 | 6 VALORES |
| 2,0 – 2.4 | 8 VALORES |
| 2,5 – 2,9 | 10 VALORES |
| 3,0 – 3,4 | 12 VALORES |
| 3,5 – 3,9 | 14 VALORES |
| 4,0 – 4,4 | 16 VALORES |
| 4,5 – 4,9 | 18 VALORES |
| 5,0 | 20 VALORES |

Classificação do ano 20 ___ _____

Classificação do ano 20 ___ _____

Classificação do ano 20 ___ _____

SEM AVALIAÇÃO ____

**TOTAL AD = ☐**

**Anexo I**

**Classificação Final – Avaliação Curricular _____**

**O Júri,**

**Presidente do Júri**

Dr. Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, Chefe de Divisão do Espaço Público

**1º Vogal Efetivo**

Arq. Carlos Campos Brandão, Chefe da Divisão do Urbanismo, Comunicação e Eventos

**2º Vogal Efetivo**

Dr. Bernardo Lencastre, Chefe de Divisão do Desporto

**Anexo II**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR_1 POSTO DE TRABALHO (CONTABILIDADE/FINANÇAS)**

**Candidato:** _____

**Data da realização da entrevista:** _____

**Hora início:** _____

**Hora do fim:** _____

1 — A Entrevista Profissional de Selecção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação:

| | |
|---|---|
| **Motivação e Interesse profissionais** | Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos. |
| **Conhecimento do conteúdo funcional** | Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto da Freguesia e numa perspetiva da prossecução do interesse público. |
| **Relacionamento Interpessoal** | Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho. |
| **Capacidade de comunicação** | Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal. |

**2 – Fórmula de avaliação da EPS:**

**EPS= MIP + CCF + RI + CC /4**

MIP = Motivação e Interesse profissionais

CCF = Conhecimento do conteúdo funcional

RI = Relacionamento Interpessoal

CI = Capacidade de Comunicação

**Anexo II**

**1 – Motivação e Interesse profissionais**

| AVALIAÇÃO QUALITATIVA | FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO | AVALIAÇÃO QUANTITATIVA |
|---|---|---|
| Insuficiente | Manifestou dificuldade na análise no percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso. | 04 valores |
| Reduzido | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara. Demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação. | 08 valores |
| Suficiente | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver.<br>Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e pontos fracos. Permite prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. | 12 valores |
| Bom | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. | 16 valores |
| Elevado | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. | 20 valores |

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

| Presidente | 1º vogal | 2º vogal | Votação (maioria) |
|---|---|---|---|
| | | | |

**Anexo II**

**2 - Conhecimento do conteúdo funcional**

| AVALIAÇÃO QUALITATIVA | FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO | AVALIAÇÃO QUANTITATIVA |
|---|---|---|
| Insuficiente | Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. | 04 valores |
| Reduzido | Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. | 08 valores |
| Suficiente | Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade do posto de trabalho a concurso. | 12 valores |
| Bom | Demonstrou sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Freguesia nesta área de actividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Exposição com clareza de raciocínio. | 16 valores |
| Elevado | Demonstrou profundos conhecimentos das características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho;<br>Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio. | 20 valores |

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

| Presidente | 1º vogal | 2º vogal | Votação (maioria) |
|---|---|---|---|
| | | | |

**Anexo II**

**3. Relacionamento Interpessoal**

| AVALIAÇÃO QUALITATIVA | FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO | AVALIAÇÃO QUANTITATIVA |
|---|---|---|
| Insuficiente | Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. | 04 valores |
| Reduzido | Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. | 08 Valores |
| Suficiente | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. | 12 Valores |
| Bom | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal. | 16 Valores |
| Elevado | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal | 20 Valores |

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

| Presidente | 1º vogal | 2º vogal | Votação (maioria) |
|---|---|---|---|
| | | | |

**Anexo II**

**4. Capacidade de comunicação**

| AVALIAÇÃO QUALITATIVA | FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO | AVALIAÇÃO QUANTITATIVA |
|---|---|---|
| Insuficiente | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. | 04 valores |
| Reduzido | Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. | 08 valores |
| Suficiente | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. | 12 valores |
| Bom | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. | 16 valores |
| Elevado | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia | 20 valores |

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

| Presidente | 1º vogal | 2º vogal | Votação (maioria) |
|---|---|---|---|
| | | | |

**Anexo II**

**AVALIAÇÃO FINAL**

| FATORES | VALORAÇÃO |
|---|---|
| Motivação e Interesses profissionais | |
| Conhecimento do conteúdo funcional | |
| Relacionamento interpessoal | |
| Capacidade de comunicação | |

Em resultado da prova de entrevista profissional de seleção, foi atribuída a classificação de **_____ valores**

**O Júri,**

**Presidente do Júri**

Dr. Filipe Manuel Rebelo Cerqueira, Chefe de Divisão do Espaço Público

**1º Vogal Efetivo**

Arq. Carlos Campos Brandão, Chefe da Divisão do Urbanismo, Comunicação e Eventos

**2º Vogal Efetivo**

Dr. Bernardo Lencastre, Chefe de Divisão do Desporto